

Pengaruh kepemimpinan perubahan terhadap komitmen afektif untuk perubahan melalui kepercayaan pada organisasi dan rasa berdaya psikologis = The Role of Change Leadership on Affective Commitment to Change through Organizational Trust and Psychological Empowerment

Wustari Larasati Mangunjaya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920531064&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan sudah menjadi salah satu keharusan bagi organisasi untuk dapat bertahan dan berkembang. Meskipun demikian masih banyak terdapat kegagalan dan rintangan dalam menerapkan perubahan organisasi. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan perubahan organisasi adalah faktor manusia, antara lain karena adanya penolakan dari anggota organisasi dan kurangnya komitmen untuk perubahan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji model mengenai pengaruh positif dari kepemimpinan perubahan terhadap komitmen afektif untuk perubahan melalui kepercayaan pada organisasi dan rasa berdaya psikologis. Penelitian ini dilakukan pada 2 (dua) Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang asuransi/penjaminan dengan jumlah responden sebanyak 539 orang. Pengambilan data dilakukan melalui empat kuesioner, yaitu: (a) komitmen perubahan afektif, berdasarkan Herscovitch dan Meyer, (2002) (b) kepemimpinan perubahan, berdasarkan Liu (2010) (c) kepercayaan pada organisasi berdasarkan Cummings dan Bromiley (1996), dan (d) rasa berdaya psikologis berdasarkan Spreitzer (1995,2007). Untuk menganalisis data digunakan SEM sebagai alat pengujian model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perubahan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif untuk perubahan melalui kepercayaan pada organisasi dan rasa berdaya psikologis. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kedua dimensi kepemimpinan perubahan, yaitu perilaku menjual-perubahan dan perilaku mengimplementasi-perubahan keduanya berperan sebagai indikator kepemimpinan perubahan. Untuk itu, dalam memimpin perubahan perlu adanya dua kegiatan, yaitu sosialisasi dan implementasi perubahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu tentang perubahan organisasi, serta bagi praktisi dan organisasi dalam mengelola perubahan organisasi, khususnya dalam membangun komitmen afektif untuk perubahan

.....In order to survive and exist, organizational change is a must. However, there are many organizational changes that were not successful, which one of the reasons is due to the lack of organizational change commitment from employees. The objective of this research is to test the model about the positive impact of change leadership on affective commitment to change through psychological empowerment and organizational trust. This research was conducted at 2 (two) financial state-owned company with 539 respondents. Data was collected using 4 questionnaires, namely: 1) Affective Commitment to Change based on Herscovith and Meyer (2002); 2) Change Leadership, based on Liu (2010); 3) Organizational Trust based on Cummings and Bromiley (1996). A statistical technique namely Statistical Equation Method (SEM) was used to analyse the data. Results showed that change leadership had positive impact on affective commitment to change, through psychological empowerment and organizational trust. Results also showed that both dimensions of change leadership, namely change-selling behavior and change-implementing behavior had the same role as change leadership indicators. As a result, in leading

organizational change there are two activities should be undertaken, namely socialization and implementation the organizational change. Implications and contribution of this research can be used both for theory development as well as practical purposes for organization, on the way they manage the organizational changes, especially on the development of affective commitment to change